

THEME:
Bridging Skills Development for Global and Local Demands

Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And
Match Kebutuhan Dunia Usaha Untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi
Di Kota Surabaya

ABSTRACT

Tenaga kerja dan lapangan pekerjaan masih menjadi pembahasan yang menarik di Indonesia maupun di Kota-kota besar seperti Surabaya. Isu ini semakin menarik, terlebih jika dikaitkan dengan bonus demografi yang seharusnya punya potensi dan peran besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Persoalan terkait ketenagakerjaan saat ini menyangkut banyak aspek. Hasil kajian Bank Dunia dan CSIS memberi gambaran nyata tentang persoalan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Tingginya angka tenaga kerja tidak berbanding lurus dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, angka pengangguran baik di Indonesia maupun di Kota Surabaya masih tergolong cukup tinggi.

Piramida sistem Sumber Daya Manusia di Kota Surabaya saat ini kurang menguntungkan bagi Pembangunan berkelanjutan baik di masa sekarang maupun mendatang. Pada level menengah dan atas terjadi *labour shortage* atau kekurangan ketrampilan dan keahlian tingkat menengah dan tinggi. Tenaga kerja dengan ketrampilan menengah dan tinggi banyak diperlukan sejalan dengan modernisasi ekonomi tetapi pasokannya kurang. Sementara itu, di level bawah terjadi *labor surplus* atau pasokan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak berketerampilan yang banyak sekali jumlahnya. Masalah *labor shortage* di level atas terjadi karena perguruan tinggi yang ada belum mampu menghasilkan tenaga kerja yang berketerampilan sesuai kebutuhan dunia industri dan dunia kerja. Akibatnya lulusan yang dihasilkan tidak sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan kebutuhan masyarakat dalam pembangunan secara umum.

Tujuan dilakukannya kajian ini adalah untuk menganalisa Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Kebutuhan Dunia Usaha Untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Surabaya. Kegiatan Analisa ini ditujukan agar bisa menyusun rumusan kebijakan yang bisa meningkatkan daya saing tenaga kerja Surabaya sehingga mampu berkompetisi dan sukses masuk dunia kerja sekaligus mampu mengakselerasi pertumbuhan ekonomi agar tumbuh lebih cepat.

Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Gap Analysis atau analisis Kesenjangan. Teknik tersebut merupakan teknik untuk menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja potensial. Metode ini merupakan alat evaluasi bisnis yang menitik beratkan pada kesenjangan kondisi tenagakerja saat ini dengan kebutuhan dunia usaha. Analisis kesenjangan juga mengidentifikasi tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Permasalahan yang menyebabkan munculnya mismatch antara supply dan demand tenaga kerja antara lain adalah (a). Kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha lebih tinggi daripada yang mampu disediakan oleh dunia pendidikan, (b). Masalah kurikulum pendidikan, (c). Kurangnya koordinasi diantara stakeholders terkait, (d). Belum ada pemetaan yang jelas dan pasti, berapa dan seperti apa tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri, (e). Lulusan SMK masih banyak yang bekerja di luar bidangnya akibat keterbatasan lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya, dan (f). jenis SMK yang dibangun belum banyak mengacu pada jenis usaha yang berdiri di Kota Surabaya

Rekomendasi Kebijakan yang bisa diberikan untuk mendorong Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Kebutuhan Dunia Usaha adalah dengan pengembangan pola interaksi antara perguruan tinggi-pemerintah-dunia usaha yang disebut sebagai konsep triple helix yang akan melahirkan inovasi.

Keyword: *Missmatch, Tenaga Kerja, Surabaya*

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan merupakan kinerja pokok dalam perekonomian suatu Negara. Pertumbuhan ekonomi yang diharapkan tentunya adalah pertumbuhan yang berkualitas, dimana pertumbuhan yang terjadi memiliki sensitifitas terhadap pengangguran dan kemiskinan. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan perkembangan ekonomi suatu Negara. Oleh karena itu setiap Negara maju maupun Negara yang sedang berkembang, tidak luput dari usaha-usaha untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi. Dalam modal pembangunan manusia terdapat keterkaitan antar pembangunan ekonomi dan pembangunan sumber daya manusia.

Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia juga bersifat timbal balik. Pembangunan ekonomi atau lebih tepatnya disebut dengan pertumbuhan ekonomi merupakan prasyarat bagi tercapainya pembangunan manusia, karena dengan pembangunan ekonomi akan menjamin meningkatnya produktivitas dan pendapatan melalui penciptaan kesempatan kerja. Pembangunan manusia juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, karena tanpa pembangunan manusia yang berkelanjutan tidak akan dapat dicapai pembangunan ekonomi yang cukup memadai.

Tenaga kerja dan lapangan pekerjaan masih menjadi bahasan yang menarik di Indonesia maupun di Kota-kota besar seperti Surabaya. Isu ini semakin menarik, terlebih jika dikaitkan dengan bonus demografi yang seharusnya punya potensi dan peran besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Persoalan terkait ketenagakerjaan saat ini menyangkut banyak aspek. Hasil kajian Bank Dunia dan CSIS memberi gambaran nyata tentang persoalan dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Tingginya angka tenaga kerja tidak berbanding lurus dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya, angka pengangguran di Indonesia masih tergolong cukup tinggi.

Di Kota Surabaya angka pengangguran terbuka nilainya berfluktuasi dan cenderung mengalami peningkatan dalam kurun waktu 2010-2015. Pada tahun 2010 angka pengangguran terbuka mencapai 6,84% kemudian turun pada tahun selanjutnya menjadi 5,15%. Namun demikian pada tahun selanjutnya naik menjadi 5,28% (2013) dan kemudian naik lagi menjadi 5,82% pada tahun 2014 hingga menyentuh angka 7,01% pada tahun 2015. Tingkat pengangguran pada tahun 2015 ini tercatat merupakan angka tertinggi selama kurun waktu 5 tahun terakhir.



Sumber: Dinas Tenaga Kerja. 2017

Gambar x.x
Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Surabaya

Kondisi Sumberdaya Manusia (SDM) di Kota Surabaya saat ini tergolong masuk kategori menengah dengan keahlian yang terbatas kualitasnya sehingga dunia usaha dan industri menghadapi kesulitan untuk merekrut SDM berkualitas dalam waktu cepat. Investor baru dari luar atau dalam negeri yang membawa teknologi khusus menghadapi kesulitan yang serius mencari tenaga kerja yang baik karena ketersediaan tenaga kerja berketerampilan sangat terbatas. Data Lulusan S1/S2/S3 Kota Surabaya Tahun 2010-2015 menunjukkan bahwa % Lulusan S1/S2/S3 terhadap Jumlah Penduduk cukup rendah, yaitu dikisaran $\pm 10\%$ seperti terlihat pada tabel x.x di bawah ini:

Tabel x.x
Lulusan S1/S2/S3 di Kota Surabaya

Uraian	Tahun					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah Lulusan S1	281.095	294.104	312.354	319.424	291.423	297.023
Jumlah Lulusan S1	19.114	19.430	19.982	20.517	18.914	19.647
Jumlah Lulusan S1	870	899	982	1.050	1.100	1.204
Jumlah Lulusan S1	301.079	314.433	333.318	340.991	311.437	317.874
Jumlah Penduduk	2.929.528	3.024.321	3.125.576	3.200.454	2.853.661	2.943.528
% Lulusan S1/S2/S3 thd Jumlah Penduduk	10,28%	10,40%	10,66%	10,65%	10,91%	10,80%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2015

Piramida sistem Sumber Daya Manusia kurang menguntungkan bagi Pembangunan berkelanjutan baik di masa sekarang maupun mendatang. Pada level menengah dan atas terjadi *labor shortage* atau kekurangan ketrampilan dan keahlian tingkat menengah dan tinggi. Tenaga kerja dengan ketrampilan menengah dan tinggi banyak diperlukan sejalan dengan modernisasi ekonomi Indonesia tetapi pasokannya kurang. Sementara itu, di level bawah terjadi *labor surplus* atau pasokan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak berketerampilan yang banyak sekali jumlahnya. Masalah *labor shortage* di level atas terjadi karena perguruan tinggi yang ada belum mampu menghasilkan tenaga kerja yang berketerampilan sesuai kebutuhan dunia industri dan

dunia kerja. Akibatnya lulusan yang dihasilkan tidak sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan kebutuhan masyarakat pembangunan secara umum (*mismatch*).

Dunia Usaha tidak bisa dengan mudah mendapatkan pasokan tenaga kerja berketerampilan dari pasar tenaga kerja yang menghambat dunia industri untuk maju dan naik level dari foot loose industry ke tingkat yang lebih tinggi menjadi industri yang padat teknologi. Pada level bawah terjadi apa yang disebut labor surplus atau kelebihan tenaga kerja tidak terampil. Hampir separuh dari SDM pekerja tidak berketerampilan karena golongan ini cuma lulusan SMA ke bawah. Apa yang bisa diperbuat oleh tenaga kerja dengan pendidikan rendah seperti ini? Tentu dengan pendidikan seperti ini kualitasnya sangat rendah dan jauh dari memadai sehingga tidak bisa mendukung industrialisasi secara masif. Bahkan banyak investasi asing yang akan masuk masuk sektor industri merasa tidak layak karena dukungan kualitas tenaga kerjanya yang rendah. Industrialisasi menghadapi tantangan pada keterbatasan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas, selain pada aspek kebijakan industri itu sendiri.

Inilah tantangan sesungguhnya bagi Kota Surabaya maupun secara nasional jika hendak masuk ke level ekonomi yang modern. Selama lebih satu dekade telah terjadi kemerosotan industri karena peranannya terus merosot dalam perekonomian. Kendalanya tidak lain adalah kualitas SDM yang rendah, yang banyak masuk pasar kerja dengan pendidikan rendah dan ketrampilan kurang memadai (labor surplus). Pada sisi lain terjadi labor shortage di mana permintaan tenaga berketerampilan di level atas kurang pasokannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka perlu dilakukan Analisa Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Antara Kebutuhan Dunia Usaha secara komprehensif dengan melihat dari berbagai sisi, khususnya antara pasokan tenaga kerja maupun dari sisi permintaan tenaga kerja itu sendiri. Kajian ini akan membahas secara detail terkait mekanisme yang menjembatani antara permasalahan pasokan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha akan tenaga kerja terampil.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang seperti di atas, maka rumusan permasalahan yang bisa diajukan antara lain adalah:

1. Bagaimanakah potret permintaan dan penawaran di Kota Surabaya terkait dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di Pasar Kerja?
2. Bagaimana model Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan *Link And Match* Kebutuhan Dunia Usaha dengan pasokan tenaga kerja lokal Untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Surabaya?

3. TUJUAN PELAKSANAAN KAJIAN

Tujuan dilakukannya kajian ini adalah untuk menganalisa Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Kebutuhan Dunia Usaha Untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Surabaya. Kegiatan Analisa ini ditujukan agar bisa menyusun rumusan kebijakan yang bisa meningkatkan daya saing tenaga kerja

Surabaya sehingga berkompetisi dan sukses menghadapi dunia kerja sekaligus mampu mengakselerasi pertumbuhan ekonomi agar tumbuh lebih cepat.

4. LITERATURE REVIEW : MISMATCH SUPPLY AND DEMAND ON LABOR FORCE

Tingginya angka pengangguran dapat dijelaskan dari berbagai aspek, salah satu diantaranya adalah adanya ketidak selarasan (*mismatch*) antara supply tenaga kerja dan *demand* dunia usaha (pasar kerja). Pada penelitian ini jawaban yang diberikan untuk menjelaskan tingginya angka pengangguran dilakukan menggunakan asumsi ketidak selarasan (*mismatch*) dunia pendidikan dan dunia pasar kerja yang dikenal dengan istilah *education mismatch* atau *education-job mismatch*. Francesca Sgobbi and Fátima Suleman (2012) mengemukakan bahwa *mismatch* pendidikan terjadi oleh karena adanya heterogenitas kemampuan pekerja pada kualifikasi pendidikan yang sama. Kesadaran dari adanya heterogenitas kemampuan dari para pekerja juga telah meningkatkan perhatian para peneliti untuk memusatkan pertanyaan penelitian nya terhadap *mismatch* pendidikan, khususnya di Negara-negara maju.

Berbagai teori dikemukakan dalam memahami fenomena *mismatch* pendidikan ini. Beberapa diantaranya, Sgobbi & Suleman (2012) dengan teori human capital, job matching, dan occupational mobility, Makhijani, N., Rajendran, K., dan Creelman, J., (2009) menggunakan *human capital, credentialism, job matching, dan technological change theory*, dan Farooq, Javid, Ahmed, dan Khan (2009), mengemukakan *human capital, job competition, career mobility, assignment model, signaling model, dan matching theory*. Dari ketiga kelompok peneliti tersebut paling tidak terdapat dua pendekatan yang sama, yaitu teori tentang *human capital* dan *job matching*, dimana mereka berpendapat bahwa *mismatch* pendidikan merupakan keadaan sementara yang terjadi akibat pertukaran informasi yang kurang memadai antara pemberi kerja dan pencari kerja. Hal ini paling tidak menunjukkan adanya ineffisiensi dalam alokasi sumber daya manusia (Farooq et al.,2009).

Bender & Heywood, 2005 dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa Program link and match telah dicanangkan sejak tahun 1989, namun demikian berdasarkan data statistik yang menunjukkan masih tingginya angka pengangguran, tingginya lowongan kerja yang tidak terisi, dan rendahnya kualitas pekerja, maupun adanya fakta bahwa *mismatch* pendidikan dan kebutuhan keahlian pasar kerja masih tinggi, khususnya bagi tenaga kerja yang berpendidikan tinggi. Mismatch antara pendidikan dan pekerjaan mengakibatkan tingkat pendapatan yang lebih rendah, rendahnya kepuasan kerja, dan tingginya tingkat turnover pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas pekerja.

Farooq et al (2009) menunjukkan beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang *education-job mismatches* bahwa hal tersebut memberikan pengaruh yang relevan terhadap efisiensi investasi pendidikan baik publik maupun swasta, karena *educationjob mismatches* mempengaruhi upah dan juga keluaran/hasil tenaga kerja lainnya, seperti kepuasan kerja (W.O. Dale Amburgey.2005), on-thejob training (Bergemann, A., Fitzenberger, B., Speckesser, S. 2009), mobilitas geografi (Davia MA 2010), dan turnover pekerja (Hersch, 1991 dikutip dari Farooq et.al, 2009). Hersch (1991), dan Battu, et al. (2000) dalam farooq et al.2009 telah meneliti tentang pengaruh non-moneter dari adanya *job-education mismatch*, dan menemukan bahwa pekerja yang *overeducated* dan pekerja perempuan yang *undereducated* menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang kurang dibandingkan dengan pekerja yang *match*, dan selanjutnya dia menyimpulkan

bahwa pekerja yang memiliki pendidikan yang tepat memiliki premi pada kepuasan kerja (dikutip dari Farooq et.al, 2009). Namun, Allen dan van der Velden (2001), menemukan bahwa *mismatch* dalam kualifikasi menurunkan kemungkinan pekerja untuk sangat puas, sementara *mismatch* dalam pendidikan tidak mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja (dikutip dari Farooq et.al, 2009). Robst (2007) menunjukkan bahwa *mismatch* pendidikan dengan pekerjaan telah mengakibatkan rendahnya pendapatan yang diterima pekerja. Dalam teori ekonomi tentang ‘*Total Factor Productivity*’, besaran upah/pendapatan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja yang tentu saja akan mempengaruhi kinerja dunia usaha.

5. PENDEKATAN PENELITIAN

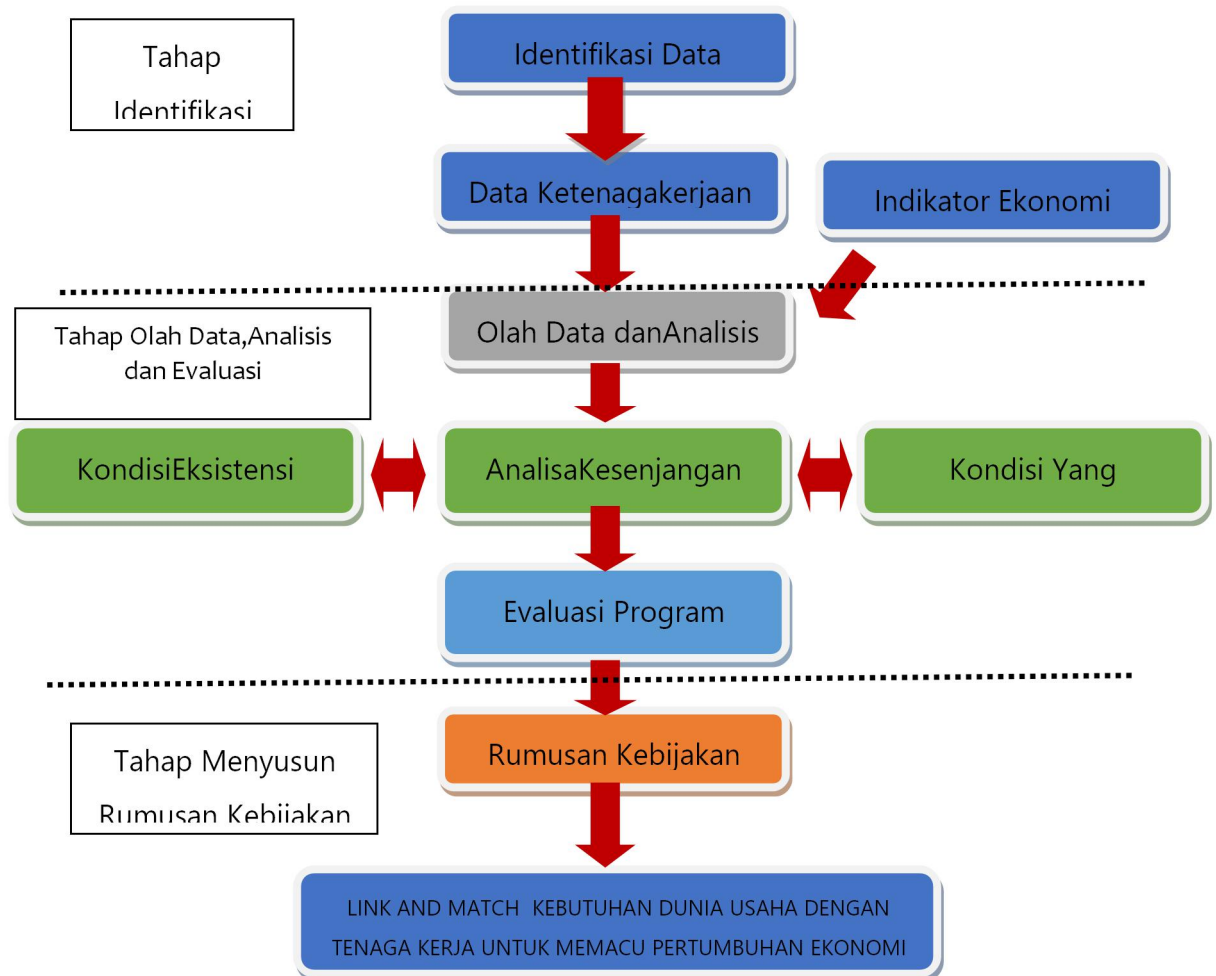
Penyusunan Analisa Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dengan Mengedepankan Link And Match Kebutuhan Dunia Usaha Untuk Memacu Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya ini akan menggunakan dua dasar desain penelitian yaitu *exploratory* dan *descriptive research* yang dilakukan secara bertahap. *Exploratory research* bertujuan agar peneliti lebih mengenal lingkungan penelitian dengan mengeksplorasi teori berdasarkan data yang tersedia sehingga dapat disusun kerangka pemikiran. *Descriptive research* berusaha memahami dan menjelaskan bagaimana terjadinya suatu peristiwa berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Lingkup wilayah kajian adalah di Kota Surabaya yang merupakan kota terbesar kedua di Indonesia setelah DKI Jakarta. Secara administratif wilayah Kota Surabaya terbagi menjadi 31 Kecamatan dan 154 Kelurahan. Jenis data yang digunakan meliputi data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Jenis data sekunder yang dibutuhkan dalam kegiatan ini antara lain adalah: (A). Data Ketenagakerjaan, meliputi: Penduduk usia kerja, Angkatan kerja, Penduduk yang bekerja, Penduduk yang mencari kerja, Tingkat partisipasi angkatan kerja, Tingkat pengangguran terbuka dan (B). Data Ekonomi yang meliputi: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berdasarkan sektor kegiatan, Atas Dasar Harga Berlaku (ADHB), Atas Dasar Harga Konstan (ADHK), PDRB Perkapita, Pertumbuhan Ekonomi, Investasi. Sumber data yang akan digunakan, antara lain bersumber dari BPS Kota Surabaya, BPS Provinsi Jawa Timur dan juga dari SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) terkait di Kota Surabaya.

6. TEKNIK ANALISIS

Teknik analisis yang digunakan dalam menyusun kajian Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Antara Kebutuhan Dunia Usaha adalah dengan menggunakan *Gap Analysis* atau analisis Kesenjangan. Teknik tersebut merupakan teknik untuk menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Metode ini merupakan alat evaluasi bisnis yang menitik beratkan pada kesenjangan kondisi tenagakerja saat ini dengan kebutuhan dunia usaha. Analisis kesenjangan juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang.

Kerangka pikir penyusunan kajian Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Antara Kebutuhan Dunia Usaha adalah sebagai berikut:



Gambar x.x
Kerangka Pikir

7. HASIL

Pertumbuhan merupakan kinerja pokok dalam perekonomian suatu Negara. Pertumbuhan ekonomi yang diharapkan adalah pertumbuhan yang berkualitas, dimana pertumbuhan yang terjadi memiliki sensitifitas terhadap pengangguran dan kemiskinan. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan perkembangan ekonomi suatu Negara. Oleh karena itu setiap Negara maju maupun Negara yang sedang berkembang, tidak luput dari usaha-usaha untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Ukuran keberhasilan dilihat dari pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi, serta keberhasilannya melakukan transformasi ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier.

Sumber daya manusia adalah pemula pertumbuhan ekonomi yang cukup berpengaruh secara signifikan. Alokasi sumber daya manusia merupakan syarat perlu (*Necessary Condition*) bagi pertumbuhan ekonomi karena dalam modal pembangunan terdapat keterkaitan antar pembangunan ekonomi dan pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan ekonomi atau lebih tepatnya disebut dengan pertumbuhan

ekonomi merupakan prasyarat bagi tercapainya pembangunan manusia, karena dengan pembangunan ekonomi akan menjamin meningkatnya produktivitas dan pendapatan melalui penciptaan kesempatan kerja. Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia juga bersifat timbal balik. Pembangunan manusia juga akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, karena tanpa pembangunan manusia yang berkelanjutan tidak akan dapat dicapai pembangunan ekonomi yang cukup memadai.

Peran penting mendasar dari sumber daya manusia dan kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan ke peningkatan kesejahteraan material serta kebebasan dari kemiskinan muncul dari pertimbangan bahwa kesempatan kerja dan penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan (berusaha sendiri atau pekerjaan berupah) merupakan hubungan tunggal paling penting antara pertumbuhan ekonomi di satu sisi dan bertambahnya kesejahteraan materi serta kebebasan dari kemiskinan disisi lainnya. Sumberdaya manusia dalam mengejar peningkatan ekonomi dalam bentuk lapangan kerja produktif adalah faktor utama dari produksi dan faktor utama untuk meraih pembangunan ekonomi berkelanjutan. Sumberdaya manusia juga menentukan secepat dan sejauh mana transformasi produktif dalam bentuk perubahan struktural dan penyerapan teknologi baru serta cara-cara produksi baru dapat dicapai. Satu dimensi penting dari kemampuan masyarakat untuk mencapai pembangunan ekonomi berkelanjutan ada di dalam sumber daya manusia.

Tingkat investasi yang tinggi dan berkelanjutan pada sumber daya manusia – dalam bentuk pendidikan, kesehatan, dsb. – adalah persyaratan absolut untuk meraih tingkat pembangunan ekonomi berkelanjutan yang tinggi (*The World Bank*, 2008). Sumber daya manusia dan tenaga kerja pertama-tama bukan sebagai penerima hasil pertumbuhan, namun sebagai pencipta pertumbuhan. Sama halnya seperti gabungan dari peningkatan lapangan kerja dan produktivitas tenaga kerja menentukan pertumbuhan ekonomi; investasi dalam pengembangan kualitatif sumber daya manusia, bersama dengan peningkatan peluang untuk memaksimalkan dan meningkatkan hasil imbal balik ekonomi terhadap sumber daya ini merupakan dasar dan esensi dari pertumbuhan yang kaya lapangan kerja.

Sumberdaya manusia yang produktif merupakan penggerak pertumbuhan ekonomi. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, maka diperlukan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan. Arah ekonomi, semakin bergeser ke arah ekonomi yang berbasis pengetahuan. Oleh karenanya, peran pendidikan sangat penting untuk memenuhi tuntutan perkembangan dunia yang semakin pesat, terutama untuk sektor dunia usaha. Namun demikian, saat ini kondisi ketenagakerjaan di Kota Surabaya masih dihadapkan pada kendala kurangnya *link and match* antara lulusan tenaga kerja terdidik dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI).

7.1. Pola Penyerapan Dan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pasar Kerja

Permasalahan tenaga kerja di Kota Surabaya masih didominasi oleh tingginya angka pengangguran disamping permasalahan lain seperti kualitas tenaga kerja, upah dan lain sebagainya. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pola penyerapan yang dilakukan oleh dunia usaha terhadap pekerja. Disamping itu, produktivitas tenaga kerja juga akan dibahas secara rinci khususnya yang menyangkut penyerapan tenaga kerja di sektor industri pengolahan, perdagangan,

hotel dan restoran yang saat ini memang mempunyai kontribusi paling besar dalam pembentukan PDRB Kota Surabaya.

A. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah penawaran tenaga kerja di Koat Surabaya saat ini cenderung lebih besar daripada jumlah permintaan yang dilakukan oleh perusahaan/dunia usaha sebagai pemakai jasa tenaga kerja. Data-data di bawah ini menunjukkan jumlah angkatan kerja di kota Surabaya dari tahun 2011 sampai 2015. Pada tahun 2011 jumlah angkatan kerja sebanyak 1.475.147 jiwa, turun di tahun 2012 sebanyak 1.419.677 jiwa dan kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2013 sebanyak 1.473.465 jiwa dan pada tahun 2014 mengalami penurunan lagi sebanyak 1.465.502 jiwa dan pada tahun 2015 tercatat sebesar 2.468.094 jiwa.

Seiring dengan data angkatan kerja, perkembangan jumlah penduduk yang bekerja di kota Surabaya dari tahun 2011 sampai 2015, juga mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011 jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 1.399.193 jiwa, turun di tahun 2012 sebanyak 1.347.680 jiwa sedangkan pada tahun 2013 jumlah penduduk yang bekerja tidak beranjak di angka 1.347.680 jiwa dan pada tahun 2014 mengalami kenaikan lagi sebanyak 1.380.157 jiwa dan pada tahun 2015 sebanyak 1.365.180 jiwa.

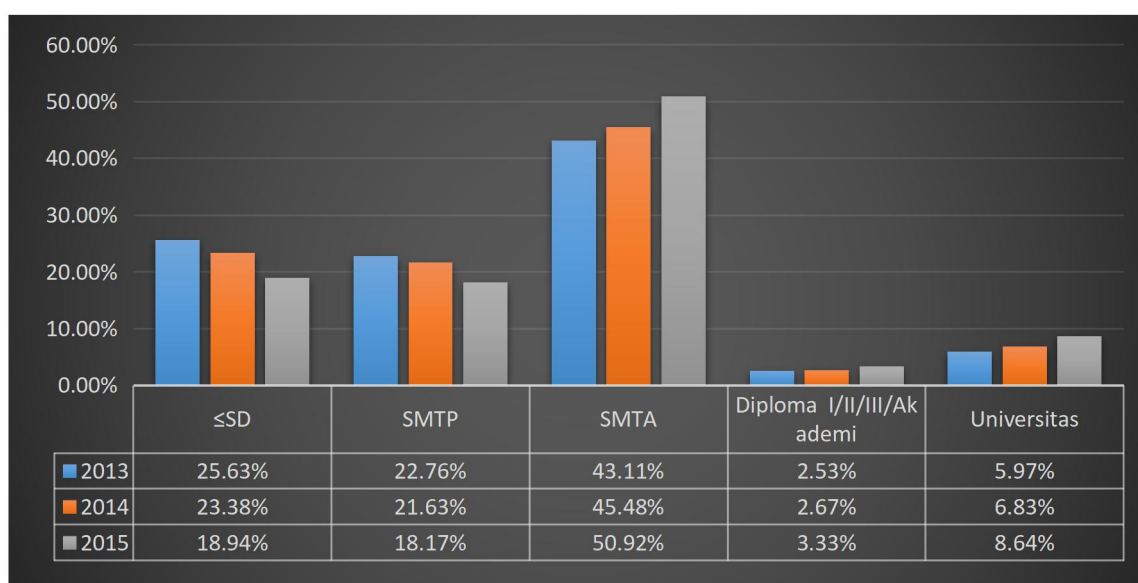
Lebih lanjut, jumlah penduduk yang mencari kerja cenderung mengalami kenaikan dari tahun 2012 sampai dengan 2015. Pada tahun 2011 tercatat sebanyak 75.954 jiwa, turun lagi di tahun 2012 sebanyak 71.997 jiwa sedangkan pada tahun 2013 jumlah penduduk yang mencari kerja mengalami peningkatan sebanyak 77.861 jiwa dan pada tahun 2014 mengalami kenaikan lagi sebanyak 85.345 jiwa dan pada tahun 2015 sebanyak 102.914 jiwa. Selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tabel x.x
Indikator Ketenagakerjaan di Kota Surabaya Tahun 2011-2015

Uraian	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Penduduk usia kerja (orang)	2,152,931	2,147,116	2,155,107	2,201,854	2.220.853
Angkatan Kerja (orang)	1,475,147	1,419,677	1,473,465	1,465,502	1.468.094
Penduduk Yang bekerja (orang)	1,399,193	1,347,680	1,347,680	1,380,157	1.365.180
Penduduk Mencari Kerja (orang)	75,954	71,997	77,861	85,345	102.914
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,52%	66,12%	68,37%	66,56%	66,10%
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94,85%	94,93%	94,72%	94,18%	92,99%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,15%	5,07%	5,28%	5,82%	7,01%

Sumber : BPS Kota Surabaya;

Gambar x.x memperlihatkan bahwa tingkat pengangguran di Kota Surabaya cukup tinggi dan relatif tidak berubah secara drastis dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Masih tingginya tingkat pengangguran ini dari sisi permintaan disebabkan salah satunya masih lemahnya penciptaan lapangan kerja (*job creation*). Di sisi lain, juga masih terkonsentrasinya para pencari kerja (*job seekers*) untuk menjadi pekerja/pegawai, termasuk juga di lembaga pemerintah, bukan menjadi wirausahawan yang mandiri. Jika ditelaah lebih jauh, tingkat pengangguran terbuka paling banyak didominasi oleh penduduk dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/ Sederajat (50%). Sebaliknya, angka pengangguran bagi penduduk yang berpendidikan tinggi masih lebih kecil dibandingkan dengan tingkat pendidikan di bawahnya, namun dari tahun ke tahun tingkat pengangguran untuk mereka yang berpendidikan SMA/ sederajat maupun diploma dan khususnya sarjana terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2013, pengangguran dengan pendidikan SMA/ sederajat tercatat sebesar 43,11% naik menjadi 50,92% pada tahun 2015. Demikian juga untuk pengangguran dengan jenjang pendidikan Diploma I/II/III/Akademi tercatat sebesar 2,67% kemudian naik menjadi 3,33% pada tahun 2015. Demikian juga untuk pengangguran dengan jenjang pendidikan universitas mengalami kenaikan dimana pada tahun 2014 tercatat sebesar 6,83% naik menjadi 8,64% pada tahun 2015.



Sumber: BPS Kota Surabaya. 2015

Gambar x.x

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Kota Surabaya

Relatif tingginya tingkat pengangguran bagi mereka yang berpendidikan lebih tinggi ini antara lain dikarenakan tingkat persaingan yang lebih ketat di sektor formal-dimana para pencari kerja dengan pendidikan tinggi mengkonsentrasikan dirinya untuk bekerja sebagai pegawai atau staff. Sedangkan yang berpendidikan lebih rendah bisa lebih mudah untuk masuk ke sektor informal. Relatif tingginya tingkat pengangguran di kalangan pencari kerja dengan pendidikan tinggi ini juga merupakan indikasi adanya ketidaksinkronan

keahlian antara yang diajarkan oleh lembaga pendidikan formal dan apa yang diminta oleh dunia usaha.

Hasil analisa menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Kota Surabaya bekerja pada sektor Perdagangan,hotel,restoran, diikuti oleh Pertambangan,Gas,listrik, Jasa kemasyarakatan,sosial dll. Pada tahun 2015 banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada sektor Perdagangan,hotel,restoran mencapai 426.289 orang atau setara dengan 31,23%, sedangkan banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada sektor Jasa-jasa tercatat sebesar 384.245 atau sebesar 28,15%.

Tabel x.x
Jumlah (jiwa orang) Dan Komposisi (%) Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor

Klasifikasi Lapangan Usaha	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah (Orang)					
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	9.131	5.923	6.128	13.677	9.743
Pertambangan dan Penggalian	–	1.052	1.089	1.090	1.887
Industri Pengolahan	260.021	283.879	293.990	235.866	255.102
Listrik, Gas dan Air Bersih	–	7.162	7.416	6.811	2.589
Bangunan	125.439	97.984	101.467	80.702	94.243
Perdagangan, Hotel dan Restoran	525.241	526.509	545.228	491.815	426.289
Angkutan, Pergudangan	131.964	115.482	119.587	112.973	94.782
Jasa Keuangan, Real Estate, Persewaan	90.962	84.246	87.241	91.713	96.300
Jasa-Jasa	256.435	225.443	233.458	345.510	384.245
TOTAL	1.399.193	1.347.680	1.395.604	1.380.157	1.365.180
Persen (%)					
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	0,65%	0,44%	0,44%	0,99%	0,71%
Pertambangan dan Penggalian	0,00%	0,08%	0,08%	0,08%	0,14%
Industri Pengolahan	18,58%	21,06%	21,07%	17,09%	18,69%
Listrik, Gas dan Air Bersih	0,00%	0,53%	0,53%	0,49%	0,19%
Bangunan	8,97%	7,27%	7,27%	5,85%	6,90%
Perdagangan, Hotel dan Restoran	37,54%	39,07%	39,07%	35,63%	31,23%
Angkutan, Pergudangan	9,43%	8,57%	8,57%	8,19%	6,94%
Jasa Keuangan, Real Estate, Persewaan	6,50%	6,25%	6,25%	6,65%	7,05%
Jasa-Jasa	18,33%	16,73%	16,73%	25,03%	28,15%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

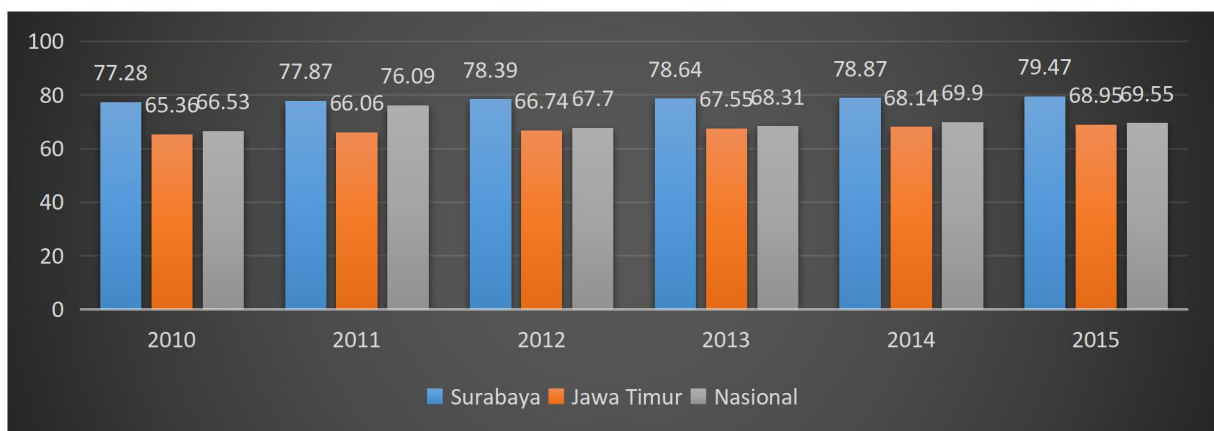
Sumber : BPS Kota Surabaya. 2017

7.2. GAMBARAN KUALITAS TENAGA KERJA LOKAL KOTA SURABAYA.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi menjadi salah satu kunci bagi keberhasilan pembangunan suatu negara. Pada tahun 2010, *United Nation Development Program* (UNDP) memperkenalkan

pengukuran pembangunan manusia yang dikenal dengan *Human Development Indeks* (HDI) berdasarkan dengan pendekatan yang baru, yaitu dimensinya terdiri dari aspek Kesehatan (Angka Harapan Hidup saat lahir (AHH); Pendidikan (Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS); serta Standar Hidup Layak (PNB per kapita).

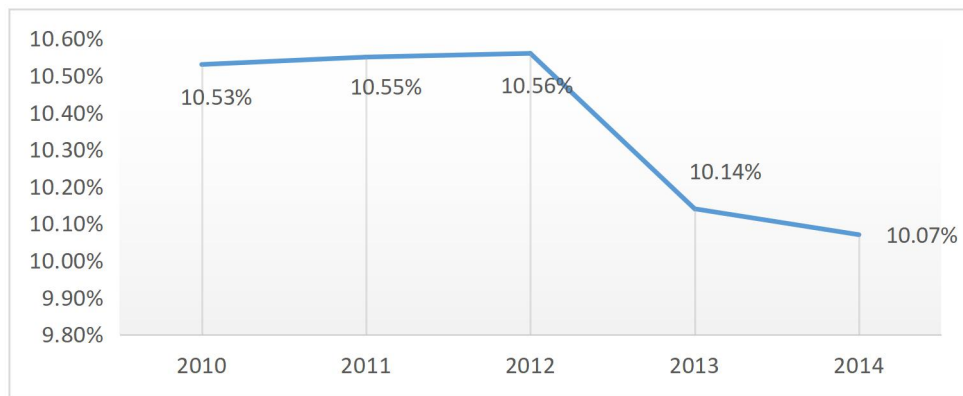
Berdasarkan data pada tabel ini, selama periode 2010-2014 angka IPM Kota Surabaya mengalami kenaikan setiap tahunnya, demikian juga dengan komponen-komponen penentunya. Angka IPM Kota Surabaya bahkan lebih tinggi jika dibandingkan dengan angka IPM level Provinsi Jawa Timur maupun nasional. Angka IPM Kota Surabaya masing-masing tahun sebesar 77,28% (2010); 77,87% (2011); 78,39% (2012); 78,64% (2013); 78,87% (2014). Secara grafis perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kota Surabaya selama kurun waktu tahun 2010-2014 disajikan dalam gambar x.x di bawah ini.



Sumber: BPS Kota Surabaya.2015

Gambar 4.18
Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
Kota Surabaya, Jawa Timur dan Nasional Tahun 2010-2014 (%)

Untuk indikator pendidikan, aspek yang dinilai adalah indikator rata-rata lama sekolah. Indikator ini menunjukkan lamanya warga kota yang berkesempatan mengenyam pendidikan. Gambar x.x di bawah ini menunjukkan perkembangan rata-rata lama sekolah warga Kota Surabaya selama kurun waktu tahun 2010-2014. Data-data di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan kualitas SDM Kota Surabaya selama periode 2010-2014 terus meningkat. Berdasarkan standar nasional maka kualitas SDM di Kota Surabaya sudah masuk kategori baik, dimana rata-rata lama sekolah warga kota Surabaya Tahun 2010 angkanya mencapai 10,53 tahun. Selanjutnya tahun 2011 angka rata-rata lama sekolah warga kota Surabaya mencapai 10,55 tahun. Tahun berikutnya 2012 angka rata-rata lama sekolah sebesar 10,56. Selanjutnya pada Tahun 2013 angka rata-rata lama sekolah angkanya mencapai 10,14 tahun dan tahun 2014 mencapai angka 10.07 tahun.



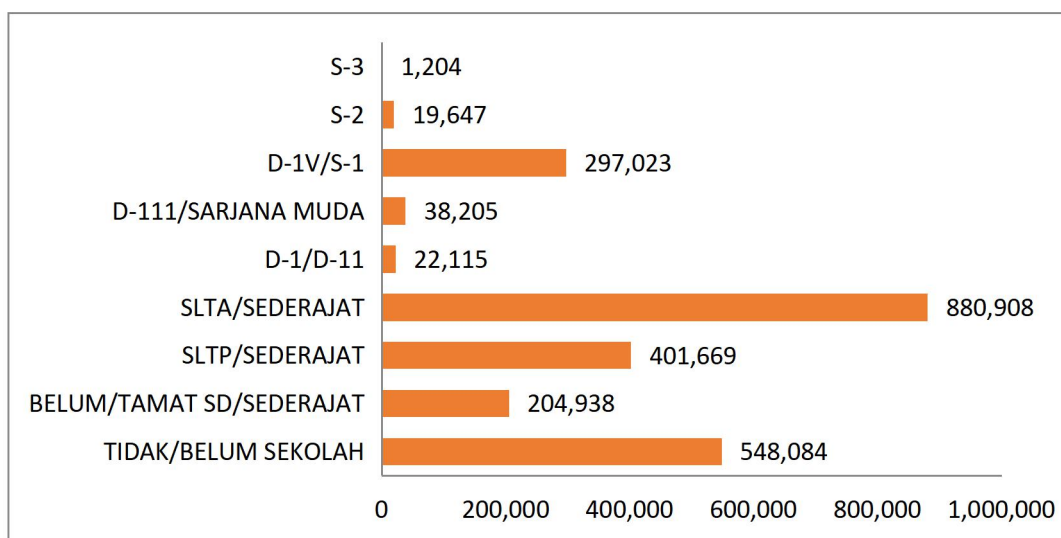
Sumber: BPS Kota Surabaya.2015

*Data 2015 Belum Tersedia

Gambar x.x

Angka Rata-rata Lama Sekolah (RLS) Kota Surabaya Tahun 2010-2014

Kualitas SDM Kota Surabaya juga cukup tinggi yang dapat digambarkan dari penduduk berdasarkan tingkat pendidikan, dimana sebagian besar pendidikan tertinggi adalah SLTA atau sederajat. Pada tahun 2015, banyaknya penduduk dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/Sederajat adalah sebanyak 880.908 jiwa , kemudian tamat SD atau sederajat sebanyak 401,669 jiwa sedangkan yang telah mengenyam pendidikan Diploma IV/Strata I (S1) sebesar 297.023 jiwa. Sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit adalah Strata III (S3) yaitu hanya sebesar 1.204 jiwa Adapun informasi mengenai tingkat pendidikan penduduk kota Surabaya pada tahun 2015 secara lengkap dapat dilihat pada Gambar x.x di bawah ini.



Sumber data: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya

Gambar x.x

Jumlah Penduduk Kota Surabaya Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015

Taraf pendidikan penduduk Kota Surabaya mengalami peningkatan yang antara lain, diukur dengan meningkatnya angka melek aksara penduduk usia 15 tahun keatas, meningkatnya jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang telah menamatkan pendidikan jenjang SMP/MTs ke atas; meningkatnya rata-rata lama

sekolah; dan meningkatnya angka partisipasi sekolah untuk semua kelompok usia. Walaupun demikian, kondisi ini perlu dipacu lagi peningkatannya guna menghadapi persaingan global yang makin ketat pada masa depan. Secara umum kondisi pendidikan di Kota Surabaya tahun 2010-2015 cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan peningkatan indikator-indikator sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Disisi lain, semakin meningkatnya kualitas pendidikan di Kota Surabaya ternyata terdapat permasalahan penting di Bidang SDM, yaitu tingginya tenaga kerja terdidik yang tidak terserap di dunia kerja. Hal ini menunjukkan fenomena munculnya *misallocation of human resources*, yaitu adanya kesenjangan yang terjadi antara pasar tenaga kerja dan dunia pendidikan.

7.3. PERMASALAHAN TERKAIT KUALITAS TENAGA KERJA LOKAL DAN KAITANNYA DENGAN MISS AND MATCH KEBUTUHAN DUNIA USAHA UNTUK MEMACU PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA SURABAYA

Berdasarkan pengamatan dan wawancara mendalam yang dilakukan terhadap beberapa narasumber di Kota Surabaya dapat diklasifikasikan pada uraian berikut.

- 1. Kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha lebih tinggi daripada yang mampu disediakan oleh dunia pendidikan.**

Hal ini terutama diakibatkan oleh perubahan dan perkembangan industri yang jauh lebih cepat dan berkembang, sementara orientasi pendidikan tidak mudah melakukan penyesuaian terlebih dalam waktu yang singkat. Dicontohkan antara lain, perubahan tuntutan ketrampilan/keahlian tukang las misalnya. Pengajaran masih menggunakan bahan ajar dengan peralatan yang konvensional, padahal di dunia kerja sekitarnya sudah menggunakan peralatan kerja yang sangat modern.

- 2. Masalah kurikulum pendidikan.**

Kurikulum nasional kurang sesuai dengan kondisi daerah/kondisi lokal. Belum ada panduan nasional yang berfungsi untuk menjadi pedoman pengembangan kurikulum sehingga mengakibatkan pengembangan kurikulum di daerah menjadi stagnan. Selain itu kurangnya interaksi antara dunia pendidikan dan industri, mengakibatkan kebutuhan perusahaan tidak dapat diakomodir oleh dinas pendidikan setempat pada saat penyusunan kurikulum dilakukan. Hal ini mengakibatkan kurikulum yang ada relatif kurang mengimbangi perkembangan maupun kebutuhan dunia kerja, akibatnya tenaga kerja yang dihasilkan tidak siap pakai.

- 3. Kurangnya koordinasi diantara stakeholders terkait.**

Walaupun sudah terjadi hubungan antara dunia industri, tenaga kerja dan dinas pendidikan, namun belum ada koordinasi antara dinas industri, dinas tenaga kerja, dan dinas pendidikan maupun institusi industri.

- 4. Belum ada pemetaan yang jelas dan pasti, berapa dan seperti apa tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri.**

Mayoritas industri di Kota Surabaya merupakan industri perakitan sehingga tenaga kerja yang lebih dibutuhkan adalah sebatas operator yang cukup hanya tamatan SMU, dan belum memiliki keahlian khusus (skilled-labour).

Disisi lain, perekonomian Kota Surabaya telah mengarah kepada pariwisata melalui perdagangan umum, namun tenaga untuk hal ini juga belum siap.

5. **Lulusan SMK masih banyak yang bekerja di luar bidangnya akibat keterbatasan lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya.**
6. **Selain itu, jenis SMK yang dibangun belum banyak mengacu pada jenis usaha yang berdiri di Kota Surabaya.**

7.4. STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA DENGAN MENGEDEPANKAN LINK AND MATCH KEBUTUHAN DUNIA USAHA UNTUK MEMACU PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA SURABAYA

Semenjak hampir dua dekade yang lalu masalah issu link and match antara dunia pendidikan tinggi dan dunia pasar kerja banyak menjadi perhatian berbagai kalangan. Sudah banyak diskusi, kajian, konsep strategi dan kebijakan yang selanjutnya telah pula diimplementasikan sebagai upaya untuk memperbaiki keadaan link and match di Indonesia. Dari beragam aspek substansial yang dibahas akhirnya selalu bermuara pada diperlukannya kerjasama di antara perguruan tinggi, dunia usaha, dan pemerintah untuk menangani persoalan terutama dalam hal penyusunan kurikulum dan program magang.

Berdasarkan klassifi kasi induk masalah link and match, maka strategi sederhana yang diperkirakan efektif jika diimplementasikan antara lain:

1. Pengembangan kemitraan antara dunia pendidikan dan dunia usaha, untuk menjembatani kebutuhan dunia kerja dengan kondisi ketenagakerjaan yang ada. Pemerintah lebih banyak lagi bekerjasama dengan perusahaan sehingga membuat lebih banyak job fair untuk memfasilitasi pihak swasta. Selain itu kerjasama juga dapat dilakukan dengan melibatkan pelaku usaha atau perusahaan peserta job fair untuk mengevaluasi terhadap topik-topik pelatihan sehingga pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan ekspektasi pasar. Evaluasi ini hendaknya dilakukan secara rutin sehingga topik pelatihan dapat selalu update dengan kondisi dan kebutuhan pasar tenaga kerja.
2. Penggunaan Teknologi Informasi. Dinas Tenaga Kerja perlu untuk membangun teknologi informasi seperti website dan media sosial yang berguna untuk membantu penyebaran informasi pelatihan dan lowongan pekerjaan bagi masyarakat. Pengembangan aplikasi semacam “job hunting” dan website interaktif yang dapat diakses oleh masyarakat sehingga ketika ada lowongan pekerjaan dapat diinformasikan secara cepat dan masal kepada masyarakat yang membutuhkan.
3. Untuk mengurangi eksese supply tenaga kerja berpendidikan tinggi perlu kebijakan pemerintah yang mendorong perluasan investasi pada industri-industri baru.
4. Pengembangan kurikulum berbasis kewirausahaan di berbagai instansi pendidikan

5. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, , saat ini diperlukan pula pelatihan-pelatihan spesifik untuk memenuhi pasar kerja terutama bagi tenaga kerja yang kurang terdidik untuk meningkatkan kompetensinya.
6. Pelatihan soft skill diperbanyak. Pemerintah hendaknya mulai memperbanyak pelatihan soft-skill seperti misalnya ketrampilan negosiasi, memimpin, sukses melalui wawancara, presentasi, public speaking, kepribadian, dan lain-lain yang pada intinya untuk memberikan nilai tambah pada pelatihan dan khususnya pada masyarakat sebagai peserta pelatihan. Pelatihan soft skill bisa disinergikan dalam kurikulum pelatihan-pelatihan yang sudah dilakukan Dinas Tenaga Kerja atau dilaksanakan terpisah.
7. Sertifikasi keahlian diperluas untuk bidang-bidang lainnya, sesuai dengan kebutuhan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN)
8. Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing SMK yang sudah ada, meliputi sebagai berikut.
 - a. Menyediakan sarana pendukung, perpustakaan, laboratorium atau bengkel.
 - b. Meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha/industri.
 - c. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi yang meliputi pengembangan , lab komputer dan akses internet.
 - d. Memperbanyak buku teks, buku referensi dan buku bacaan.
 - e. Mengembangkan kurikulum yang berbasis kompetensi, termasuk juga pelaksanaan sertifikasi kompetensi berstandar nasional dan internasional.

8. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI KEBIJAKAN

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

1. Kota Surabaya sebagai Kota Terbesar Kedua di Indonesia masih menghadapi permasalahan di Bidang Ketenagakerjaan yaitu terkait mismatch antara pasokan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha.
2. Permasalahan yang menyebabkan munculnya kendala di atas antara lain adalah (a). Kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha lebih tinggi daripada yang mampu disediakan oleh dunia pendidikan, (b). Masalah kurikulum pendidikan, (c). Kurangnya koordinasi diantara stakeholders terkait, (d). Belum ada pemetaan yang jelas dan pasti, berapa dan seperti apa tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri, (e). Lulusan SMK masih banyak yang bekerja di luar bidangnya akibat keterbatasan lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya, dan (f). jenis SMK yang dibangun belum banyak mengacu pada jenis usaha yang berdiri di Kota Surabaya

Rekomendasi Kebijakan yang bisa diberikan untuk mendorong Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dengan Mengedepankan Link And Match Antara Kebutuhan Dunia Usaha adalah dengan pengembangan pola interaksi antara perguruan tinggi-pemerintah-dunia usaha yang disebut sebagai konsep triple helix yang akan melahirkan inovasi.

9. REFERENCE

- Francesca Sgobbii, Fátima Sulleman, 2012. The Value of Transferable Skills. Working Paper 2012/09. Dinamiacet. Portugal.
- Bender, KA,. Donohue, S.M and Heywood, J.Z .2005. Job Satisfaction and Job Autonomy. Journal of Economic Bussiness,57, 479-496
- Makhijani, N., Rajendran, K., dan Creelman, J., 2009. Best Practices in Alligning People with Strategic Goals, Azkia Publisher, Jakarta.
- Farooq, S; Javid, A; Ahmed U; Khan, M. J. (2009). Educational and Qualifi cational Mismatches: Non-Monetary Consequences in Pakistan. European Journal of Social Sciences - Volume 9, Number 2.
- Davia, M.A. (2010), "Job mobility and wage growth at the beginning of the professional ca-reer in Spain", Revista de Economia Aplicada, XVIII (52), pp.5-34.
- Bergemann, A., Fitzenbergerb, B., Speckesserf, S. (2009), "Evaluating the dynamic em-ployment effects of training programs in East Germany using conditional difference-in-differences", Journal Of Applied Econometrics, n.o24, pp.797-823.
- Allen, Jim dan Velden, Rolf van der. 2001. Educational Mismatches Versus Skill Misssmatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search. Oxford Economic Papers. England: Oxford University Press. (h.434-452)
- W.O. Dale Amburgey. 2005. An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Culture, And Perceived Leadership Characteristics. Department of Educational Research, Technology, and Leadership
- Robst . John. 2007. Education and job match: The relatedness of college major and work. Economics of Education Review, 2007, vol. 26, issue 4, pages 397-407